

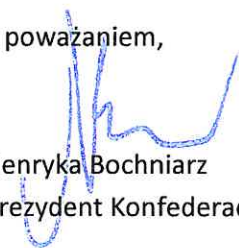
Warszawa, 13 czerwca 2018
KL/210/87/978/RL/2018

Pani
dr hab. Teresa Czerwińska
Minister Finansów

Szanowna Pani Minister,

uprzejmie przekazuję stanowisko Konfederacji Lewiatan do *projektu ustawy o pracowniczych planach kapitałowych z dnia 24 maja 2018 r.* Jednocześnie pragnę wyrazić podziękowania za dotychczasowy sposób prowadzenia konsultacji dotyczących przedmiotowego projektu, który umożliwia wypracowanie efektywnych instrumentów z uwzględnieniem opinii poszczególnych uczestników procesu legislacyjnego.

Z poważaniem,



Henryka Bochniarz
Prezydent Konfederacji Lewiatan

Załączniki:

1. Stanowisko Konfederacji Lewiatan do projektu ustawy o pracowniczych planach kapitałowych z dnia 24 maja 2018 r. (nr UD321 w wykazie prac legislacyjnych Rady Ministrów).



UWAGI DO PROJEKTU USTAWY O PRACOWNICZYCH PLANACH KAPITAŁOWYCH z dnia 24 maja 2018 r.

Nowy projekt ustawy o pracowniczych planach kapitałowych (dalej: projekt ustawy o PPK) wprowadza znaczną część z postulowanych wcześniej zmian mających ułatwić obsługiwane PPK przez przedsiębiorców. Co istotne, rozszerza również krąg podmiotów, w ramach których można będzie gromadzić środki PPK. Na aprobatę zasługuje także podkreślenie charakteru środków gromadzonych w ramach PPK jako prywatnej własności uczestnika PPK.

Proponowane rozwiązania wymagają jednak dalszych prac, gdyż wciąż mogą utrudniać funkcjonowanie PPK, realizację zamierzonych celów.

Elementy, na które chcemy zwrócić szczególną uwagę:

- I. **Dokumentacja.** Nie jest jasna kwestia zasad prowadzenia dokumentacji związanej z PPK (w szczególności dokumentacji związanej z obliczaniem wpłat). Ma to również znaczenie w kontekście RODO (zakres dokumentacji, okres przechowywania itd.). Projekt ustawy o PPK znacznie rozszerza zakres danych pobieranych przez podmiot zatrudniający w stosunku do regulacji prawa pracy (np. art. 2 pkt 5) dane identyfikujące uczestnika PPK, w których wskazuje się serię i numer dowodu czy numer telefonu). W celu uniknięcia dodatkowych obciążeń, tworzenia zbiurokratyzowanego systemu prowadzenia i obiegu dokumentacji postulujemy w tym zakresie zmniejszenia obciążeń poprzez rozszerzenie funkcjonalności *portalu* PPK – rozdział XI projektu ustawy. Na chwilę obecną projekt ustawy opisuje *portal* jako platformę informacyjną. W celu zmniejszenia obciążenia administracyjnych *portal* powinien zawierać takie funkcje jak:
 - elektroniczny obieg dokumentów
 - dostęp do szablonów wniosków
 - możliwość aktualizacji danych uczestników
 - możliwość zarządzania PPK podmiotu zatrudniającego przez dział HR za pomocą elektronicznych deklaracji (pliki eksportowane z systemów kadrowo-płacowych).

Mając na uwadze fakt, iż podmioty zatrudniające będą tylko przez ograniczony czas przechowywać informacje nt. byłych pracowników, osób zatrudnionych, informacje dot. uczestników w zakresie PPK powinny być gromadzone i przechowywane również w ramach *ww. portalu*.

Kwestie obowiązków wynikających z funkcjonowania PPK mają, w szczególności, duże znaczenie dla sektorów, w których ma miejsce duża fluktuacja kadr (np. w pracy tymczasowej przeciętny okres zatrudnienia wynosi nie dłużej 3 miesiące w roku kalendarzowym), a których specyfika nie została uwzględniona w proponowanych rozwiązaniach.

- II. **Związki zawodowe.** Doprecyzowania wymaga kwestia współpracy podmiotu zatrudniającego ze związkami zawodowymi, reprezentacją osób zatrudnionych (o czym szerzej w komentarzu do art. 7). Okres uzgadniania ze związkami zawodowymi, reprezentacją osób zatrudnionych wyboru instytucji

powinien zawieszać bieg terminów, o których mowa w art. 8 i 16. Wybór reprezentacji osób zatrudnionych musi być wyraźnie dokonany dla potrzeb nowej ustawy, a to wymaga dodatkowych działań po stronie podmiotów zatrudniających.

- III. **PPE.** Wprowadzanie pracowniczych planów kapitałowych nie powinno wpływać negatywnie na pracodawców, którzy już obecnie zdecydowali się na oferowanie pozapłacowego benefitu w postaci PEE, którego celem jest zabezpieczenie finansowe pracowników w okresie emerytalnym. Tymczasem obecna propozycja przepisów ustawy rodzi ryzyko objęcia ich podwójnymi obowiązkami, zarówno organizacyjnymi, jak i kosztowymi. Przepis dotyczący pracowniczych programów emerytalnych wymaga poprawienia, tak aby w okresie przejściowym, jak i w czasie wypełniania obowiązków ustawy o PPK, zapewniona została podmiotom zatrudniającym i osobom zatrudnionym stabilność i przewidywalność ich sytuacji. Zaproponowane rozwiązanie nie uwzględnia m.in. sytuacji firm, w których kwotowo określono składkę podstawową, a które osiągnęły bardzo wysoki poziom uczestnictwa pracowników, a z drugiej strony także sytuacji firm, w których PPE o wysokim poziomie składki powyżej 3,5% są tworzone, wprowadzane, a nie uda się na dzień wejścia w życie nowych obowiązków osiągnąć 50% progu partycypacji.
- IV. **Wydłużenie terminów na stosowanie ustawy.** Konieczne jest wydłużenie okresu na realizację obowiązków wynikających z ustawy co umożliwi lepsze przygotowanie się zainteresowanym podmiotom, osobom i spokojniejsze wdrożenie całego systemu, z korzyścią dla wszystkich zainteresowanych. Należy zauważyć, że realizacja obowiązków wynikających z ustawy PPK wymagać będzie, szczególnie w dużych podmiotach, zmian w wykorzystywanych systemach informatycznych i procedurach.
- V. **Komunikacja.** Mamy tu na myśli w szczególności formę komunikacji pomiędzy instytucją finansową, a uczestnikiem i podmiotem zatrudniającym, gdzie forma elektroniczna jest formą bardziej skomplikowaną niż forma na trwałym nośniku.
- VI. **Przepisy karne.** Projekt przewiduje wysokie sankcje przy niejasno określonych działaniach/zaniechaniach, z którymi się one mają wiązać. Przykładowo nawet 1 000 000 zł kary za nieprowadzenie dokumentacji związanej z obliczaniem wpłat do PPK przez pracodawcę, przy braku jasności co oznacza taka dokumentacja. Kodeks pracy za brak dokumentacji pracowniczej przewiduje sankcje w wysokości do 30000 złotych.
- VII. Projekt nie przewiduje zwolnienia zakładów ubezpieczeń z podatku od aktywów (ustawa z dnia 15 stycznia 2016 r. o podatku od niektórych instytucji finansowych) - w zakresie aktywów PPK. Mając na względzie limity pobieranych opłat przewidziane w Projekcie, oznaczałoby to, że zakłady ubezpieczeń nie będą oferować PPK. Pobierane opłaty nie mogłyby bowiem pokryć kosztów prowadzenia PPK ponoszonych przez zakład ubezpieczeń. Postulujemy wprowadzenie zwolnienia zakładów ubezpieczeń z ww. podatku w zakresie aktywów zgromadzonych w ramach PPK.
- VIII. **Wyznaczona instytucja** – w sytuacji, gdy nie dopełniony zostanie obowiązek zawarcia umowy o zarządzanie PPK w terminie ustawowym, umowa o zarządzanie PPK będzie zawierana z wyznaczoną przez PFR instytucją finansową. Wskazanym rozwiązaniem byłoby wprowadzenie innego mechanizmu, np. losowania spośród niektórych instytucji finansowych.
- IX. **Koszty.** Realizacja celów stawianych przez PPK, nie może abstrahować od kosztów działalności pracodawców i obciążeń pracowników. Mając na uwadze wzrost kosztów pracy w wyniku wdrożenia



PPK (składki do PPK i koszty administracyjne) konieczna jest rezygnacja ze zniesienia limitu składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe. Ustawa z dnia 15 grudnia 2017 r. o zmianie ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych oraz niektórych innych ustaw podważyła zaufanie pracobiorców i pracodawców do pewności obrotu prawnego i gospodarczego. Wejście w życie ww. ustawy znoszącej limit składek oraz projektu łącznie z przepisami ustanawiającymi PPK oznacza kumulację obciążeń i znaczący wzrost kosztów zarówno po stronie pracowników jak i pracodawców.

Szczegółowe uwagi:

1. Art. 2 pkt 1) – dane identyfikujące uczestnika PPK. Wymaga wyjaśnienia wzajemna relacja dokumentacji w zakresie PPK z dokumentacją pracowniczą. Ustawa o PPK znacznie rozszerza zakres danych zbieranych przez pracodawców.
2. art. 2 pkt 26 - rachunek PPK – należy podkreślić, iż definicja rachunku jest nieprecyzyjna i mówi, że jest to zapis w rejestrze lub subrejestrze funduszu inwestycyjnego/emerytalnego. Pojęcie „zapis” jest szerokie. Brak jest tutaj natomiast wskazania, o jakie chociażby ogólnie zapisy chodzi (wpłaty środków, przeliczenie na j. uczestnictwa, wypłaty transferowe, wypłaty). Definicja powinna być doprecyzowana, skoro instytucje finansowe mają wносить na rzecz PFR opłatę miesięczną za prowadzenie ewidencji PPK w wysokości nie większej niż 20 groszy za jeden rachunek PPK.
3. Art. 3 ust. 3 – w sytuacji, gdy do PPK dopuszczamy nie tylko fundusze inwestycyjne, ale fundusze emerytalne i zakłady ubezpieczeń na życie nie jest możliwe utrzymanie ogólnego odniesienia przepisów ustawy o funduszach inwestycyjnych jako kierujących zasadami zarządzania środkami zgromadzonymi w ramach PPK w sprawach nie uregulowanych w ustawie. Przepis ten powinien odnosić zasady zarządzania zgromadzonymi środkami odpowiednio w przypadku funduszu inwestycyjnego do ustawy o funduszach inwestycyjnych, w przypadku funduszu emerytalnego do ustawy o organizacji i funkcjonowaniu funduszy emerytalnych, a w przypadku ubezpieczeniowego funduszu kapitałowego do ustawy o działalności ubezpieczeniowej i reasekuracyjnej.
4. Art. 4 ust. 1 –przepis ten zamiast ułatwić komunikację pomiędzy instytucją finansową a uczestnikiem w istocie ją utrudni. Forma elektroniczna uregulowana jest w art. 78¹ § 1 kodeksu cywilnego, który stanowi się, że do zachowania elektronicznej formy czynności prawnej wystarcza złożenie oświadczenia woli w postaci elektronicznej i opatrzenie go kwalifikowanym podpisem elektronicznym. Z uwagi na niewielkie rozpowszechnienie kwalifikowanego podpisu elektronicznego wymóg formy elektronicznej w istocie utrudnia komunikację. Postulujemy określenie dopuszczalnej formy komunikacji jako formy na trwałym nośniku.
5. Art. 4 ust. 3 – nie jest jasny cel wprowadzenia przedmiotowej regulacji skoro utrzymanie statusu uczestnika (o którym mowa w usta. 1 i 2) nie jest uzależniane od faktu ustania zatrudnienia.



6. Art. 4 ust. 5 i 6 – z uwagi na wprowadzenie w ust. 1 jako zasady komunikacji bezpośredniej pomiędzy instytucją finansową a uczestnikiem, niecelowe jest utrzymanie komunikacji za pośrednictwem likwidatora lub syndyka w przypadku likwidacji lub upadłości podmiotu zatrudniającego. Postulujemy wykreślenie obydwu paragrafów jako zbędnych.
7. Art. 7 ust. 2 – podobnie jak w art. 4 ust. 1, wydaje się, że wprowadzenie formy elektronicznej dla umowy o zarządzanie PPK wydaje się zbyt wygórowane. Postulujemy określenie wymaganej formy jako formy na trwałym nośniku.
8. Art. 7 – brak jest regulacji pozwalających podmiotowi zatrudniającego samodzielnie wybrać instytucję finansową, z którą zostanie zawarta umowa o zarządzanie PPK, w przypadku braku porozumienia w tej kwestii. Skutkuje to brakiem regulacji jak ma postępować podmiot zatrudniający, gdy mija termin 10 dni roboczych od dnia, w którym podmiot zatrudniający ma zawrzeć pierwszą umowę o prowadzenie PPK, a porozumienie z zakładową organizacją związkową (lub odpowiednio z reprezentacją osób zatrudnionych) nie zostaje osiągnięte co do wyboru instytucji finansowej zarządzającej PPK. Powinno być wskazane, że w sytuacji gdy nie uda się dojść do porozumienia z zakładową organizacją związkową Podmiot zatrudniający sam wybiera instytucję finansową. Okres uzgadniania ze związkami zawodowymi, reprezentacją osób zatrudnionych wyboru instytucji powinien zawieszać bieg terminów, o których mowa w art. 8 i 16.
9. Art. 8 ust. 5 i 6 – nie ma określonego sposobu postępowania w sytuacji, gdy pomimo wezwania podmiotu finansowego przez PFR i wyznaczenia mu terminu, nie dochodzi do zawarcia umowy o zarządzanie PPK. Wydaje się, iż kwestia ta powinna być uregulowana tak by w przyszłości nie było wątpliwości i możliwości unikania zawierania umowy o zarządzanie PPK.
10. Art. 10 – elementy umowy o zarządzanie PPK – wśród tych elementów wymienione są min. warunki, terminy i sposób dokonania wypłaty i wypłaty transferowej. Kwestie te są uregulowane w ustawie o PPK i nie podlegają jakimkolwiek zmianom w umowie, wydaje się, że obowiązek ich zamieszczenie w umowie będzie jedynie przepisaniem ustawy, co nie ma żadnego praktycznego i merytorycznego znaczenia. Dodatkowo będą również opisane w Statutach Funduszy inwestycyjnych/emerytalnych. Wydaje się, iż umowa o zarządzanie PPK powinna być jasna i czytelna dla Pracodawcy. Poza tym w razie zmiany Ustawy o PPK w tym zakresie, pociągało to będzie konieczność zmiany umowy o zarządzanie PPK, co spowoduje jedynie niepotrzebne koszty po stronie instytucji finansowych.
11. Art. 13 – wskazane jest uwzględnienie obecnie obowiązujących przepisów w zakresie PPE, sytuacji pracodawców, którzy mają kwoto określoną składkę podstawową oraz trwających do dnia wejścia w życie ustawy procesy rejestracji PPE i obecnie obowiązujące przepisy dot. PPE.



Proponowane brzmienie artykułu 13:

1. Art. 13. 1. Przepisów ustawy nie stosuje się w odniesieniu do:
 - 1) podmiotu zatrudniającego, który:
 - a. prowadzi PPE i odprowadza składki podstawowe do PPE w wysokości co najmniej 3,5% wynagrodzenia, jeżeli do PPE przystąpiło co najmniej **50 % osób uprawnionych do udziału w tym PPE**, lub
 - b. prowadzi PPE i do PPE przystąpiło co najmniej 75% osób uprawnionych do udziału w tym PPE.
Procenty obliczane są na zasadach określonych w ust. 2;
 - 2) mikroprzedsiębiorcy, o którym mowa w art. 104 ustawy z dnia 2 lipca 2004 r. o swobodzie działalności gospodarczej (Dz. U. z 2017 r. poz. 2168, 2290 i 2486 oraz z2018 r. poz. 107), jeżeli w terminie 60 dni od dnia zatrudnienia pierwszej osoby zatrudnionej, wszystkie osoby zatrudnione złożą podmiotowi zatrudniającemu deklarację, o której mowa w art. 23 ust. 2. Przepis art. 23 ust. 5 stosuje się odpowiednio;
 - 3) osoby fizycznej nieprowadzącej działalności gospodarczej.
2. Procent osób uprawnionych do udziału w PPE, które przystąpiły do tego PPE oblicza się według następujących zasad:
 - 1) w przypadku podmiotu zatrudniającego, który na dzień 31 marca 2019 roku prowadzi PPE przez okres dłuższy niż 6 miesięcy procent ten ustala się według stanu na dzień 31 marca 2019 r.
 - 2) w przypadku podmiotu zatrudniającego, którego PPE nie spełnia warunku określonego w pkt 1) procent osób uprawnionych do udziału w PPE, które przystąpiły do tego PPE oblicza się na ostatni dzień 6 miesięcznego okresu, który liczony jest od pierwszego dnia miesiąca przypadającego po miesiącu, w którym takie PPE zostało wpisane do rejestru prowadzonego przez Komisję Nadzoru Finansowego
 - 3) w przypadku podmiotu zatrudniającego, który złożył wniosek o wpis PPE do rejestru prowadzonego przez Komisję Nadzoru Finansowego, ale którego PPE w terminie do 31 marca 2019 nie został wpisany do tego rejestru procent osób uprawnionych do udziału w PPE, które przystąpiły do tego PPE oblicza się na ostatni dzień 3 miesięcznego okresu, liczonego od pierwszego dnia miesiąca przypadającego po miesiącu, w którym takie PPE zostało wpisane do rejestru prowadzonego przez Komisję Nadzoru Finansowego pod warunkiem, że:
 - a) wniosek, o którym mowa wyżej został złożony najpóźniej 31 grudnia 2018 roku oraz że
 - b) Podmiot zatrudniający przesłał do PFR informację, że zamierza skorzystać z wyłączenia, o którym mowa w ust. 1
- 3 Podmiot zatrudniający, o którym mowa w ust. 2 powyżej, który nie osiągnął wymaganego procentu osób uprawnionych, które przystąpiły do PPE lub którego PPE nie został wpisany do rejestru programów prowadzonego przez Komisję Nadzoru Finansowego w terminie 6 miesięcy od złożenia

odpowiedniego wniosku nie będzie korzystać ze zwolnienia, o którym mowa w ust.1. W ich przypadku terminy określone w art. 124, ust 1 liczy się:

- 1) W przypadku podmiotów zatrudniających, o których mowa w ust 2, pkt 1 lub 2 od pierwszego dnia miesiąca następującego po miesiącu, w którym dokonano obliczenia procentu partycypacji*
- 2) W przypadku podmiotów zatrudniających, o których mowa w ust 2, pkt 3 od pierwszego dnia miesiąca następującego po upływie 3 miesięcy od złożenia wniosku do Komisji Nadzoru Finansowego o wpis PPE do rejestru prowadzonego przez Komisję*

4. Przepisy ustawy stosuje się do podmiotu zatrudniającego, o którym mowa w ust. 1 pkt 1, począwszy od dnia:

- 1) zawieszenia naliczania i odprowadzania składek podstawowych (...);*
- 2) ograniczenia wysokości odprowadzanych składek (...);*
- 3) likwidacji PPE;*
- 4) powstania opóźnienia w odprowadzaniu składek (...).*

Dodatkowo:

- w przepisach przejściowych należałoby wskazać, iż w ar. 13 jest mowa o osobach uprawnionych w rozumieniu dotychczas obowiązujących przepisów o PPE,
- ustęp 2 i 3 będą wymagały rozważenia w przypadku postulowanego wydłużenia terminu na wejście w życie obowiązków wynikających z ustawy

Uzasadnienie:

W przypadku pracodawców obecnie prowadzących PPE, z wysokim poziomem zaangażowania pracowników sięgającym nawet 90% pracowników, nie zawsze będzie możliwy do wykazania poziom 3,5% składki ze względu na przyjęcie kwotowo określonej składki podstawowej. Wprowadzenie nowego instrumentu powinno uwzględniać dokonania takich podmiotów i uzgodnienia jakie miały miejsce na poziomie zakładu pracy. Tym samym proponuje się wprowadzić drugi warunki wyłączający stosowanie regulacji dot. PPK, tj. udział co najmniej 75% pracowników (osób uprawnionych) do udziału w danym PPE.

Równocześnie w ramach art. 13 ust. 1 pkt 1 lit. a proponujemy zmianę w zakresie liczenia procentowego progu partycypacji na co najmniej 50% osób uprawnionych do udziału w tym PPE. Takie brzmienie odpowiadać będzie sytuacji formalno-prawnej jaka obecnie dot. tworzenia i udziału w PPE, Osoby uprawnione do programu to obecnie pracownicy spełniający kryteria ustalone przez Pracodawcę zgodne z obecną ustawą o PPE, dopiero po wprowadzeniu ustawy o PPK nastąpi możliwość rozszerzenie programu między innymi o pracowników zatrudnionych na umowę zlecenie

Oznaczać to będzie, że pracodawca prowadzący obecnie PPE, będzie musiał po zmianie ustawy o PPE oraz wprowadzeniu ustawy o PPK, dokonać zmiany umowy z podmiotem prowadzącym PPE, dokonać zmiany umowy zakładowej wspólnie z reprezentacją załogi a następnie zarejestrować zmianę w KNF. Dopiero po rejestracji zmiany w KNF pracodawca może wprowadzić zmianę w życie tj. poinformować nowe osoby o tym, że mogą zostać objęte programem i zebrać ich zgody – proces ten będzie rozciągnięty w czasie,



ze względu na konieczność dokonania wielu formalności, czego proponowany aktualnie przepis projektu nie bierze pod uwagę.

Ponadto wskazać trzeba, że tak szerokie określenie wskaźnika 50% partycypacji osób zatrudnionych nie bierze pod uwagę, że budowanie uczestnictwa w PPE jest kwestią rozłożoną w czasie, a wskazanie to może okazać się niekorzystne dla pracowników firm, które niedawno utworzyły PPE i nie zdążyły jeszcze zebrać odpowiedniej ilości osób zainteresowanych uczestnictwem.

W związku z powyższym postulujemy o wprowadzenie przedstawionej zmiany do zapisu art. 13 ust. 1 pkt 1 lit. a, a w przypadku braku poparcia dla takiej zmiany, **stworzenie trzeciego wariantu**, tj. usunięcie przesłanki procentowego liczenia partycypacji w PPE przy odprowadzaniu składki powyżej 3,5% przez pracodawcę.

12. art. 14 ust. 1 - przepis nie precyzuje w jakiej formie ma być zawarta tak umowa, tak jak ma to miejsce w przypadku umowy o zarządzanie PPK. Postuluje nie jest jasne, w jakim celu miałyby być załączona do indywidualnej umowy o prowadzenie PPK lista wszystkich osób zatrudnionych.

13. Art. 19 - postulujemy o wprowadzenie następującego brzmienia tego przepisu:

„Po zawarciu umowy o prowadzenie PPK w imieniu i na rzecz uczestnika przez podmiot zatrudniający, uczestnik ma możliwość złożenia wniosku o dokonanie wypłat transferowych do instytucji finansowej prowadzącej PPK na podstawie umowy o zarządzanie zawartej z tym podmiotem zatrudniającym z innych programów PPK, w stosunku do których uczestnik nie jest już osobą zatrudnioną. Uczestnik składa wniosek bezpośrednio do instytucji finansowej, z którą podmiot zatrudniający zawarł umowę o zarządzanie PPK”.

W każdym przypadku w wersji zaproponowanej w projekcie w art. 19 ust. 2 – należy zastąpić wskazany tutaj obowiązek słowem możliwość (gdyż inaczej nie będzie z ust. 1 współgrać ust. 3 tego artykułu, gdzie wskazuje się na brak takiego obowiązku), a także doprecyzować, że możliwość dotyczy wyłączenie środków zgromadzonych w PPK, co do których uczestnik nie jest już osobą zatrudnioną (gdyż inaczej dojdzie do wypłaty transferowej środków z czynnego PPK, gdzie uczestnik pracujący np. na drugim etacie nadal jest osobą zatrudnioną i co do którego odprowadzane są składki).

14. Art. 22 ust. 1, 3 i 4 – forma elektroniczna wydaje się być zbędna. Trwały nośnik jest wystarczający.

15. Art. 23 ust. 1 – prawo do złożenia rezygnacji powinno przysługiwać osobie zatrudnionej, która nie uzyskała jeszcze statusu uczestnika. Wynika z faktu, iż możliwość rezygnacji w ciągu pierwszego miesiąca kiedy uzyskuje się status uczestnika może być problematyczna.

ust. 3 – w celu uproszczenia zarządzania PPK termin przekazania instytucji finansowej informacji o rezygnacji z odprowadzania składek powinien być skorelowany z terminem z art. 16 ust. 1. i odnosić się do wszystkich deklaracji złożonych w poprzednim miesiącu kalendarzowym. Ewentualnie powyższa korelacja może odnosić się do terminu z art. 29 ust. 3 ustawy.



Brak jest w ustawie regulacji dot. sytuacji zakończenia odprowadzania składek za danego uczestnika z innego powodu niż jego rezygnacja (np. ustanie zatrudnienia w podmiocie zatrudniającym, dłuższe zwolnienie lekarskie etc.).

16. Art. 23 ust. 5 i 6 – nie jest jasne od którego momentu liczyć wskazane tutaj okresy 4 lat. Czy od momentu złożenia deklaracji o rezygnacji z odprowadzania składek, momentu zawarcia w danym podmiocie zatrudniającym umowy o zarządzanie PPK, czy też może od daty wejścia w życie ustawy.
17. Art. 26 ust. 4 – sugerujemy doprecyzowanie, że zmiana umów o prowadzenie PPK następuje automatycznie wraz ze zmianą umowy o zarządzanie PPK. W przeciwnym razie nie jest jasny czy takie zmiany nie wymagałyby każdorazowej zgody wszystkich stron umowy o prowadzenie PPK.
18. Art. 27 pkt 2 – treść przepisu będzie wywoływała szereg wątpliwości. „Wpłata podstawowa finansowana przez uczestnika PPK może wynosić mniej niż 2% wynagrodzenia, ale nie mniej niż 0,5% wynagrodzenia, jeżeli wynagrodzenie uczestnika PPK osiągane z różnych źródeł w danym miesiącu nie przekracza kwoty 2 100 złotych.” Z przepisu nie wynika w jaki sposób podmiot zatrudniający ma ustalić wynagrodzenie osoby zatrudnionej uzyskiwane z różnych źródeł. Powstaje pytanie co w sytuacji wahania wynagrodzenia osoby zatrudnionej w poszczególnych miesiącach roku kalendarzowego?

W przepisie wprowadzono kwotowy limit wynagrodzenia, poniżej którego możliwe jest obniżenie wpłaty podstawowej finansowanej przez uczestnika PPK. Wystarczające wydaje się odwołanie do pojęcia minimalnego wynagrodzenia, którego wysokość co roku ulega zmianom.

19. Art. 27 pkt 5. W przypadku osób zatrudnionych na podstawie umów cywilnoprawnych wynagrodzenie w każdym miesiącu może być innej wysokości. Powinno być wskazane do jakiego okresu powinien się odwołać podmiot zatrudniający.
20. Art. 29 pkt 4 nie jest zrozumiałe dlaczego dla przypadków wynagrodzenia wypłacanego w okresach krótszych niż jeden miesiąc wprowadza się szczególny termin na dokonywanie wpłaty. Wpłata powinna być dokonywana w terminach tożsamych dla składek wpłacanych do ZUS-u, czyli do 15 dnia następnego miesiąca.
21. Art. 34 ust. 1 – nadal dopłata roczna finansowana jest z Funduszu Pracy, co budzi zastrzeżenia w kontekście celów stawianych przez Funduszem Pracy
22. Art. 37 ust. 1 – przepis ten nakłada konieczność przestrzegania zasad ograniczania ryzyka inwestycyjnego z 3 ustaw (ustawa o funduszach inwestycyjnych, ustawa o funkcjonowaniu funduszy emerytalnych i ustawa o działalności ubezpieczeniowej) jednocześnie na działalność funduszu inwestycyjnego, ubezpieczeniowego funduszu kapitałowego i funduszu emerytalnego. Sugerujemy stosowanie ograniczeń



z ustawy regulującej dany typ funduszu wyłącznie do tego typu funduszu, a nie do wszystkich 3 typów łącznie.

23. art. 37 ust. 10 – zapis nie jest zrozumiały nie wiadomo jak należy go rozumieć/interpretować. Nie jest jasne, czy chodzi o łączną wartość wszystkich lokat wymienionych w ust. 5, 6 i 8 oraz krótką sprzedaż, czy też chodzi o łączną wartość lokat wymienionych w tych ustępach będących przedmiotem krótkiej sprzedaży. Prośba o uszczegółowienie zapisu.

Poza tym zwracamy uwagę, iż jeżeli celem ustawodawcy było ograniczenie inwestycji w jednostki uczestnictwa FIO/SFIO, certyfikaty inwestycyjne FIZ lub tytułu uczestnictwa emitowane przez fundusze zagraniczne to należy podkreślić, iż rozwiązanie takie jest niekorzystne kosztowo dla uczestników funduszy inwestycyjnych. W przypadku niskiej wartości aktywów (co będzie miało miejsce przy otwieraniu kolejnych nowych funduszy, kiedy większość obecnych pracowników zostanie już przydzielona do właściwych kohort) dokonywanie inwestycji w ww. kategorii lokat jest znacznie tańsze niż dokonywanie lokat bezpośrednio np. w akcje czy obligacje, co przekłada się na stopę zwrotu uczestnika.. Zasadnym jest więc, biorąc pod uwagę interes uczestników nie dokonywanie przez ustawodawcę ograniczenia procentowego inwestycji w ww. kategorii lokat.

24. **Art. 40 ust. 3** – ustawodawca dopuszcza możliwość inwestycji aktywów funduszu zdefiniowanej daty w prawa majątkowe, których cena zależy bezpośrednio lub pośrednio od oznaczonych co do gatunku rzeczy, określonych rodzajów energii, mierników i limitów wielkości produkcji lub emisji zanieczyszczeń oraz nabywać papierów wartościowych lub zbywalnych praw majątkowych reprezentujących prawa do metali szlachetnych. W przypadku ww. kategorii lokat nie jest jasne, do której części można jej zakwalifikować: udziałowej, dłużnej, czy może jakiejś trzeciej?

25. **Art. 46 - koszty obciążające fundusz inwestycyjny** - wymienia koszty, które mogą być pokrywane z aktywów funduszu/subfunduszu. Zasadnym jest umieszczenie na tej liście wynagrodzenia agenta transferowego, co jest standardem na rynku funduszy inwestycyjnych, gdyż czynności agenta transferowego są powierzane do wykonania podmiotom zewnętrznym, co występuje na rynku PTE rzadko. Wynagrodzenie to przy tego typu projekcie i wymaganiach ustawowych będzie stanowiło jedną z głównych pozycji kosztowych i przy ich dodaniu do kosztów ponoszonych przez TFI za dopuszczenie i uczestnictwo w portalu PPK może powodować nieopłacalność oferowania PPK. Poniżej przykładowe zapisy ze statutu funduszu inwestycyjnego z wydzielonymi subfunduszami:

„Oprócz wynagrodzenia Towarzystwa Subfundusz może pokrywać następujące koszty wynikające ze zobowiązań Subfunduszu oraz koszty wynikające ze zobowiązań całego Funduszu proporcjonalnie do udziału Wartości Aktywów Netto Subfunduszu w Wartości Aktywów Netto Funduszu:

- prowizje i opłaty za przechowanie papierów wartościowych, prowadzenie rejestru aktywów Funduszu i Subfunduszu, przechowywanie aktywów przez Depozytariusza, otwarcie i prowadzenie rachunków bankowych – do wysokości 0,1% średniej rocznej Wartości Aktywów Netto Subfunduszu w roku kalendarzowym;
- prowizje i opłaty maklerskie związane z transakcjami kupna i sprzedaży papierów wartościowych i praw majątkowych;

- opłaty, prowizje i koszty związane z obsługą i spłatą zaciągniętych przez Fundusz pożyczek i kredytów bankowych;
- podatki, taksy notarialne, opłaty sądowe i inne opłaty wymagane przez organy państwowe i samorządowe, w tym opłaty za zezwolenia oraz rejestracyjne;
- koszty doradztwa prawnego i podatkowego na rzecz Subfunduszu wykonywanego w celu ochrony praw Uczestników Funduszu oraz badań i przeglądów sprawozdań finansowych Subfunduszu przez podmiot uprawniony do badania sprawozdań finansowych - do wysokości 0,1% średniej rocznej Wartości Aktywów Netto Subfunduszu w roku kalendarzowym;
- wynagrodzenie likwidatora Subfunduszu, opłaty i koszty likwidacji Subfunduszu;
- wynagrodzenie likwidatora Funduszu, opłaty i koszty likwidacji Funduszu;
- wynagrodzenie Depozytariusza za realizację obowiązków wynikających z art. 72 ust. 1 pkt 2-6 Ustawy (w tym za weryfikację wyceny Aktywów Subfunduszu) – do wysokości 26.400 zł rocznie;
- **wynagrodzenie Agenta Transferowego pokrywane na podstawie umowy o świadczenie usług Agenta Transferowego – do wysokości 0,2% średniej rocznej Wartości Aktywów Netto Subfunduszu w roku kalendarzowym.”**

26. Art. 60 ust. 1 - pojawia się uregulowanie mówiące o usunięciu instytucji finansowej z portalu PPK, i przejęciu zarządzania funduszem inwestycyjnym przez wyznaczoną instytucję finansową. Zaproponowane zapisy nie są skrojone, na sytuację w której PPK istnieje w już stworzonych funduszach poprzez dodanie odpowiedniej kategorii j. uczestnictwa dostępnych tylko w produkcie PPK (co przewiduje nowelizacja ustawy o funduszach inwestycyjnych dokonana w tej ustawie). W przypadku umiejscowienia produktu PPK w już istniejących funduszach czy subfunduszach, gdzie są również inni uczestnicy, staje się niemożliwe do wykonania oraz pozbawione podstawy prawnej.
27. Art. 63 ust. 3 – Przyjęta w ustawie konstrukcja dobrowolności oszczędzania w PPK, możliwości rezygnacji z oszczędzania, automatycznego zapisu oraz niedokonywania wypłat transferowych przy zmianie pracodawcy będzie powodować, iż otwartych Rachunku PPK będzie bardzo dużo. Niestety część z tych rachunków, nie będzie zasilana środkami, co oznacza dla instytucji finansowych posiadających takie rachunki istotne koszty przy niewielkich lub nawet zerowych zyskach. Proponuje się więc aby 20 groszy było ponoszone przez instytucję finansową jedynie od aktywnego rachunku w PPK, rozumianego jako rachunku na który wpływają składki, albo wysokość wynagrodzenia za Rachunek PPK gdzie składki nie wpływają wynosiła nie więcej niż 5 groszy.
28. art. 75 ust. 4 pkt 2) – opłata roczna za udział w portalu PPK – biorąc pod uwagę, iż z czasem wielkość aktywów zgromadzonych w PPK będzie ogromna, opłata powinna być obniżona 5-krotnie do 0,015% lub też ustawa powinna wprost określać niższe opłaty po przekroczeniu pewnego poziomu aktywów rynkowych.
29. Art. 99 – ustawodawca wprowadza instytucję zwrotu środków zgromadzonych w PPK przed osiągnięciem przez uczestnika 60 lat na wniosek uczestnika PPK. Jednocześnie ustawodawca nie wprowadza w ustawie zakazu ponownego przystąpienia do PPK po dokonaniu przez uczestnika zwrotu (co z punktu widzenia



odkładnia środków na emeryturę jest podejściem słusznym). Wydaje się jednak, iż w praktyce mogą znaleźć się jednostki, które, po kilku latach uczestnictwa w systemie będą dokonywać zwrotu środków zabierając również część pracodawcy, co wyraźnie będzie godzić w podstawy cel i zasady funkcjonowania systemu. W związku z tym, w naszej opinii, w celu zapobieżenia ww. zrachowaniom, konieczne jest doprecyzowanie zapisów ustawy poprzez np. uniemożliwienie dokonania zwrotu (kolejnego i następnych) środków w części pochodzących od pracodawcy lub też w pewien sposób ograniczyć możliwość wypłacania środków pochodzących od pracodawcy (np. poprzez wskazanie minimalnego okresu oszczędzania).

30. Art. 100 – regulacja ta ma penalizować niedopełnienie przez podmiot zatrudniający obowiązku zawarcia umowy o zarządzanie PPK.

Zwróćmy jednak uwagę, że inne przepisy projektu ustawy radzą już sobie z takimi przypadkami. Zgodnie z art. 8 ust. 6 i art. 17 projektu, w razie niezawarcia przez podmiot zatrudniający wymaganej umowy w wyznaczonym terminie zadziałać ma fikcja prawna zawarcia takiej umowy na „domyślnych” warunkach wynikających z ustawy oraz oferty wyznaczonej instytucji finansowej. Jeżeli zatem pracodawca nie zawrze np. umowy o zarządzanie PPK w określonym terminie, to z dniem następującym po jego upływie i tak przymusowo, z mocy prawa, zostanie stroną takiej umowy. Skoro sama ustawa przewiduje mechanizm przeciwdziałający negatywnym skutkom niedbalstwa lub zwłoki pracodawcy, to czy jest sens dodatkowo angażować w to prawo wykroczeniowe/karne? Wydaje się to zbyt daleko idącą dolegliwością.

Mając na uwadze ww. regulacje oraz fakt, iż mamy do czynienia z nową instytucją należy rozważyć obniżenie maksymalnego poziomu kary.

31. Art. 101 – trudno się zgodzić z zagrożeniem karą grzywny od 1 000 zł do 1 000 000 zł w następujących przypadkach:

- 1) *wbrew przepisom ustawy nie dopełnia obowiązku zawarcia w imieniu i na rzecz osoby zatrudnionej umowy o prowadzenie PPK w przewidzianym terminie,*
- 2) *nie dopełnia obowiązku dokonywania wpłat do PPK w przewidzianym przepisami terminie,*
- 3) *nie zgłasza wymaganych ustawą danych lub zgłasza nieprawdziwe dane albo udziela w tych sprawach nieprawdziwych wyjaśnień lub odmawia ich udzielenia,*
- 4) *nie prowadzi dokumentacji związanej z obliczaniem wpłat do PPK*

Tym bardziej, iż ustawa nie określa obowiązków związanych z prowadzeniem dokumentacji związanej z obliczaniem wpłat do PPK. Punktem odniesienia mogą być regulacje Kodeksu pracy, w którym za wykroczenia przewiduje się kare grzywny w granicach 1000 – 30000 tyś złotych

32. Art. 102 – Kto, jako podmiot zatrudniający albo osoba upoważniona do działania w imieniu podmiotu zatrudniającego lub działająca z inicjatywy tego podmiotu, nakłania uczestnika PPK do rezygnacji z oszczędzania w PPK, podlega karze grzywny w wysokości do 1,5% funduszu wynagrodzeń u danego podmiotu zatrudniającego w roku obrotowym poprzedzającym nałożenie grzywny.



Podtrzymuje nasze zastrzeżenia co do wątpliwości związanych z zakresem sytuacji objętych określoną w nim sankcją. **Ponadto w ustawie powinien znaleźć się przepis pozytywny umożliwiający przekazywanie osobom zatrudnionym przez podmioty zatrudniające informacji nt. PPK.**

33. Art. 115 ust. 1 - w przepisie przewidziano wprowadzenie nowego ograniczenia kosztów i opłat pobieranych przez instytucje finansowe prowadzące PPE - do wysokości 0,6% wartości zarządzanych środków w skali roku. PPE prowadzić mogą m.in. zakłady ubezpieczeń i wyłącznie te podmioty, także od środków zgromadzonych w ramach PPE, zobowiązane są do uiszczania ww. podatku aktywów. Wprowadzenie tego limitu, wobec braku zwolnienia z tego podatku, spowoduje, iż zakłady ubezpieczeń nie będą oferować PPE. **Proponujemy wprowadzenie zwolnienia zakładów ubezpieczeń z podatku także w zakresie aktywów zgromadzonych w ramach PPE.**
34. Art. 117 – wprowadzane jest w ustawie o funduszach inwestycyjnych zwolnienie z obowiązku uzyskania zezwolenia KNF na utworzenie funduszu zdefiniowanej daty, jak również na zmianę statutu istniejącego funduszu inwestycyjnego celem jego dostosowania do wymogów PPK co powinno wydatnie uprościć i przyspieszyć procedurę ich tworzenia.
35. Art. 124 ust. 1 – proponuje się nadać następujące brzmienie:

Obowiązki wynikające z ustawy stosuje się do:

- 1) podmiotów zatrudniających, które zatrudniają co najmniej 250 osób zatrudnionych według stanu na dzień 31 grudnia 2018 r. – **od 1 lipca 2019 r.;**
- 2) podmiotów zatrudniających, które zatrudniają co najmniej 50 osób zatrudnionych według stanu na dzień 30 czerwca 2019 r. – **od 1 stycznia 2020 r.;**
- 3) podmiotów zatrudniających, które zatrudniają co najmniej 20 osób zatrudnionych według stanu na dzień 31 grudnia 2019 r. – **od 1 lipca 2020 r.;**
- 4) pozostałych podmiotów zatrudniających – **od 1 stycznia 2021 r.**

– z zastrzeżeniem art. 116

Wydłużenie okresu na realizację obowiązków wynikających z ustawy ma na celu umożliwienie lepszego przygotowania się zainteresowanym podmiotom, osobom i spokojniejsze przygotowanie.

Jednocześnie można umożliwić wcześniejszy dostęp do PPK pracodawcom (na zasadzie dobrowolności), o którym mowa w pkt 2 – 4.

36. Art. 124 ust. 2 – dla potrzeb tego przepisu przejściowego proponuje się wydłużenie terminu na podpisanie umowy o zarządzanie PPK z 10 dni, o których mowa w art. 8, do 21 dni.



37. Art. 131 – postuluje się przesunięcie terminu na wejście w życie art. 74 ustawy o PPK (prezentacja w portalu PPK ofert instytucji finansowych) z dnia 31 października na dzień 1 stycznia 2019 r. co umożliwi przygotowanie się i zaprezentowanie w tym samym czasie zainteresowanym instytucjom finansowym.
38. Ustawa o działalności ubezpieczeniowej i reasekuracyjnej nakłada na zakłady ubezpieczeń dodatkowe obowiązki związane z zawieraniem i wykonywaniem umów ubezpieczenia na życie z ubezpieczeniowym funduszem kapitałowym, w szczególności w postaci ubezpieczeń grupowych, a w takiej formie – jak rozumiemy – będzie prowadzone PPK przez zakład ubezpieczeń. Postulujemy dostosowanie tych obowiązków do specyfiki PPK. Chodzi tu między innymi o kwestie:
- 1) weryfikacji potrzeb i adekwatności produktu (m.in. ankieta potrzeb) – proponujemy zwolnienie analogicznie jak dla PPE w art. 21 ust. 7 ustawy o działalności ubezpieczeniowej i reasekuracyjnej,
 - 2) obowiązki informacyjne/konieczność uzyskania zgody, szersze niż przewidziane dla PPK – zarówno związane z zawieraniem umowy jak i jej wykonywaniem (np. listy rocznicowe),
 - 3) warunków umowy ubezpieczenia.

