

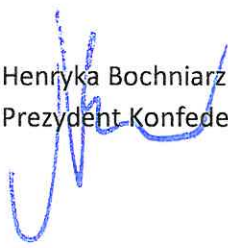
Warszawa, 18 marca 2019 r.
KL/114/52/RL/2019

Pani
Jadwiga Emilewicz
Minister Przedsiębiorczości i Technologii

Szanowna Pani Minister,

w nawiązaniu do opublikowanego w dniu 6 marca 2019 r. *projektu ustawy o systemie instytucji rozwoju oraz o zmianie niektórych innych ustaw*, przekazuję stanowisko Konfederacji Lewiatan, w którym krytycznie oceniamy zmianę zaproponowaną w ustawie dnia 4 października 2018 r. *o pracowniczych planach kapitałowych (Dz. U. poz. 2215)*.

Z poważaniem,


Henryka Bochniarz
Prezydent Konfederacji Lewiatan

Do wiadomości:

Pan Piotr Nowak - Podsekretarz Stanu, Ministerstwo Finansów
Pan Paweł Borys - Prezes Zarządu, Polski Fundusz Rozwoju S.A.

W załączeniu:

Stanowisko Konfederacji Lewiatan w sprawie projektu ustawy o systemie instytucji rozwoju oraz o zmianie niektórych innych ustaw.



Stanowisko Konfederacji Lewiatan w sprawie Projekt ustawy o systemie instytucji rozwoju oraz o zmianie niektórych innych ustaw
(nr UD336 w wykazie prac Rady Ministrów)

Projekt ustawy o systemie instytucji rozwoju oraz o zmianie niektórych innych ustaw (dalej: projekt ustawy) przewiduje w artykule 25 zmianę w ustawie z dnia 4 października 2018 r. o pracowniczych planach kapitałowych (Dz. U. poz. 2215) – dalej: ustawa o PPK - w zakresie modyfikacji definicji wynagrodzenia.

Konfederacja Lewiatan zgłasza zasadnicze zastrzeżenia odnośnie sposobu procedowania projektu ustawy oraz negatywnie ocenia przedmiot nowelizacji. Przyjęty sposób procedowania oraz zakres zmiany ustawy o PPK podważają zaufanie do nowej instytucji.

Nowelizacja ustawy o PPK powinna w pierwszej kolejności służyć poprawieniu budzących wątpliwości przepisów, które negatywnie wpływają na proces wdrażania nowej instytucji, a nie wprowadzaniu nowych rozwiązań, zmieniających w istotny sposób funkcjonowanie PPK na poziomie pracodawcy.

1. Naruszenie zasad konsultacji z partnerami społecznymi

Zmiana definicji wynagrodzenia w ustawie o PPK wywoła bezpośrednie skutki organizacyjne (zmiana sposobu rozliczania wpłat do PPK) i finansowe po stronie pracodawców (podwyższona wpłata), które powinny być przedmiotem szczegółowej analizy.

Nieprawdziwe jest zatem stwierdzenie, iż projekt nie ma bezpośredniego wpływu na prawa i obowiązki przedsiębiorców (...).

Mając powyższe na uwadze, projekt powinien zostać poddany opiniowaniu przez partnerów społecznych w trybie przewidzianym w art. 19 ustawy o związkach zawodowych oraz art. 16 ustawy o organizacjach pracodawców.

2. Brak przewidywalności - zwiększenie obciążeń pracodawców

Negatywnie oceniamy zaproponowane w projekcie ustawy wyłączenie zastosowania tzw. limitu 30-krotności podstawy składek na ubezpieczenie emerytalne i rentowe.

Powinniśmy dążyć do zapewnienia podmiotom zatrudniającym pewności prawa, szczególnie w zakresie dotyczącym kształtowania ich obowiązków. Wprowadzanie tak istotnej zmiany z perspektywy kosztów obsługi programu w okresie 3 miesięcy poprzedzających uruchomienie programu, jest sytuacją niekorzystną dla pracodawców i utrudnia proces implementacji PPK. Szereg pracodawców podjęło już



zawansowane prace nad wdrożeniem nowego rozwiązania (również w zakresie dostosowania systemów kadrowo-płacowych). Zaproponowane rozwiązanie zwiększy koszty obsługi nowej instytucji przez pracodawców.

Nie jest również zasadne stwierdzenie użyte w uzasadnieniu, iż proponowane rozwiązanie *umożliwia istotne uproszczenie obowiązków administracyjnych po stronie pracodawcy (...)*. Z technicznego punktu widzenia stosowanie limitu może przyczynić się do częstych wpłat w niewłaściwej wysokości oraz wpłat nienależnych.

W opinii wielu przedsiębiorców proponowana zmiana nie doprowadzi do uproszczenia obsługi systemu rozliczania PPK, ale wprowadzi dodatkowe komplikacje.

System wpłaty na rzecz PPK opiera się na wymiarze podstawy składki na ubezpieczenie emerytalne i rentowe. Odniesienie do systemu ubezpieczeń społecznych ma swoje zalety, ale również – na co wskazywaliśmy od początku prac nad PPK – wymaga stosownych rozstrzygnięć w ustawie o PPK w związku z występującymi zmianami w wymiarze składek na ww. ubezpieczenia. Wymaga to przyjęcia systemowych rozwiązań dla całej instytucji. W kontekście korekt składek na ubezpieczenia społeczne, limit 30-krotności podstawy składek nie ma tak dużego znaczenia jak inne zdarzenia typu: zmiana statusu ubezpieczonego, nieprawidłowe ustalenie obowiązkowego tytułu do ubezpieczeń (bądź jego braku), zmiany w wynagrodzeniu w stosunku do kwot stanowiących podstawę składek za okresy wcześniejsze.

Zaproponowana zmiana nie rozwiązuje problemu korekt, a może prowadzić do zwiększenia skomplikowania procedur w przypadku pracodawców (zróżnicowanie wpłaty na ZUS i PPK).

3. Błędna diagnoza koniecznych zmian

Na trzy miesiące przed objęciem nową instytucją grupy największych pracodawców, wciąż istnieje szereg wątpliwości wymagających niezwłocznej interwencji ustawodawcy. W pierwszej kolejności powinny zostać rozwiązane kwestie, które utrudnią prowadzenie nowej instytucji. Zmiany powinny dotyczyć zwłaszcza następujących przepisów:

1. art. 16 ust. 1 – uzupełnić o słowo *kalendarzowy*

Podmiot zatrudniający zawiera umowę o prowadzenie PPK w imieniu i na rzecz osoby zatrudnionej po upływie trzeciego miesiąca zatrudnienia w podmiocie zatrudniającym, nie później niż do 10 dnia miesiąca kalendarzowego następującego po miesiącu, w którym upłynął termin 3 miesięcy zatrudnienia (...)



2. art. 28 – proponuje się usunąć ust. 5 *Jeżeli wynagrodzenie wypłacane jest w okresach krótszych niż miesiąc, wpłaty, o których mowa w ust. 3, należne za miesiąc dokonywane są w terminie do ostatniego dnia miesiąca.*

W aktualnie obowiązującym stanie prawnym, wpłaty dotyczące składek na ubezpieczenia społeczne mają ustalony jeden termin dokonywania wpłat. Nie znajdujemy uzasadnienia, dla którego w przypadku wpłat w ramach uczestnictwa w PPK, ustawodawca wprowadził szczególny termin wpłaty dla osób wynagradzanych w okresach krótszych niż miesiąc. Pozostawienie tej regulacji w ustawie, w sytuacjach, kiedy wynagrodzenie płatne jest za okresy krótsze niż miesiąc, a wypłata następuje w ostatnim dniu miesiąca, skutkować będzie tym, że pracodawcy nie będą w stanie dokonać wpłaty w terminie. W przypadku rozporoszonych struktur, podmiot zatrudniający potrzebuje czasu na zebranie i przetworzenie danych z jednostek terenowych, dbając o prawidłowość obliczeń. W świetle aktualnie obowiązujących przepisów nie będzie to możliwe.

3. art. 15 ust. 1 – odnośnie wyłączenia osób, które ukończyły 70 lat – proponujemy zastąpić zwrot: która najpóźniej w pierwszym dniu zatrudnienia ukończyła 70 rok życia ogólnym stwierdzeniem: ukończyła 70 rok życia.

Obecnie przepis art. 15 ust. 1 nakazuje pracodawcy badać fakt ukończenia 70 roku życia na pierwszy dzień zatrudnienia, a nie na dzień powstania obowiązku podpisania umowy o prowadzenie PPK.

4. Szereg wątpliwości budzi przepis przejściowy - art. 134 ust. 2 czy art. 16 ustawy o PPK. Doprecyzowania wymaga status umowy o prowadzenie PPK - zawieranej w imieniu pracownika w momencie rozwiązania umowy o pracę lub umowy cywilnoprawnej. Czy rozwiązanie stosunku pracy z uczestnikiem PPK skutkuje rozwiązaniem umowy o prowadzenie PPK? Ma to kluczowe znaczenie dla obsługi nowej instytucji.
5. Rozważanie wymaga również sytuacja pracodawców, którzy są w trakcie rejestrowania PPE, a ze względu na czas rozpatrywania wniosków mogą nie spełnić terminu określonego w art. 133 ust. 1. Nowe PPE są przedmiotem konsensu partnerów społecznych na poziomie zakładowym.

Zagadnienia przedstawione w ostatnich dwóch punktach będą przedmiotem uszczegółowienia w odrębnym wystąpieniu Konfederacji Lewiatan. W naszej opinii, nie wszystkie wątpliwości będą mogły być wyjaśnione w drodze interpretacji, dlatego też dla wiarygodności nowej instytucji tak istotne jest wprowadzenie odpowiednich zmian do treści ustawy o PPK.

Konfederacja Lewiatan, KL/114/52/RL/2019

